

## Amtliche Bekanntmachungen

Herausgegeben im Auftrage des Rektors von der Abteilung 1.1 des Dezernates 1.0  
der RWTH Aachen, Templergraben 55, 52056 Aachen

Nr. 2008/134	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 - 10		Telefon: 80-94040

### Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

#### Teil 15: Zentrum für Lern- und Wissensmanagement

Der Frauenförderplan wird veröffentlicht in den

Teilen	Amtliche Bekanntmachung Nr.
1 Rahmenplan	2008/120
2 Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	2008/121
3 Fakultät für Architektur	2008/122
4 Fakultät für Bauingenieurwesen	2008/123
5 Fakultät für Maschinenwesen	2008/124
6 Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik	2008/125
7 Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	2008/126
8 Philosophische Fakultät	2008/127
9 Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	2008/128
10 Medizinische Fakultät	2008/129
11 Hochschulbibliothek	2008/130
12 Rechen- und Kommunikationszentrum	2008/131
13 Hochschulsportzentrum	2008/132
14 Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie	2008/133
15 Zentrum für Lern- und Wissensmanagement	2008/134
16 Zentrale Hochschulverwaltung	2008/135

Aufgrund des § 2 Abs. 4 und des § 64 Abs. 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW 2006, S. 474), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. März 2008 (GV. NRW 2008, S. 195) und § 5a und § 6 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Oktober 2007 (GV. NRW. S. 443) hat die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH) folgenden Frauenförderplan erstellt.

## Artikel I

### Bestandsaufnahme der Planstellen (20% des Umsatzes)

#### Liste 1a – Studierende

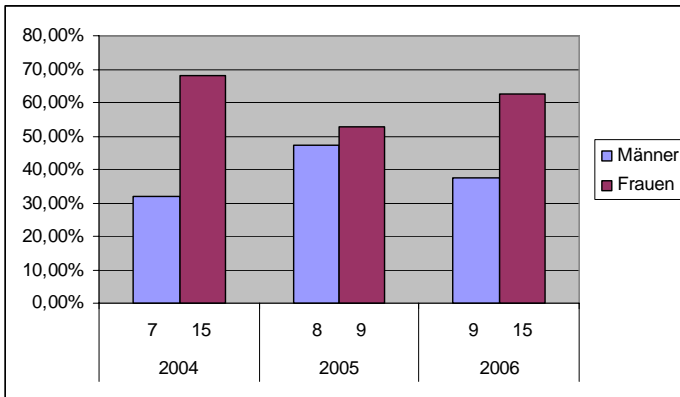


Abb.1: Anzahl der Studentischen Hilfskräfte 2004-2006

Studentische Mitarbeiter: Der Frauenanteil beträgt 62,5%.

#### Liste 1b – wissenschaftliches Personal

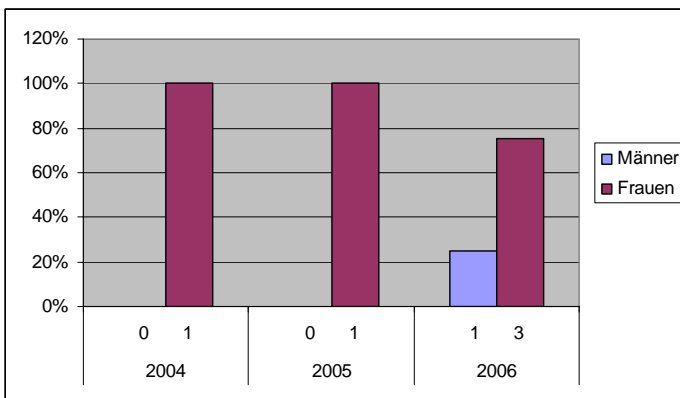


Abb.2: Anzahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte 2004-2006

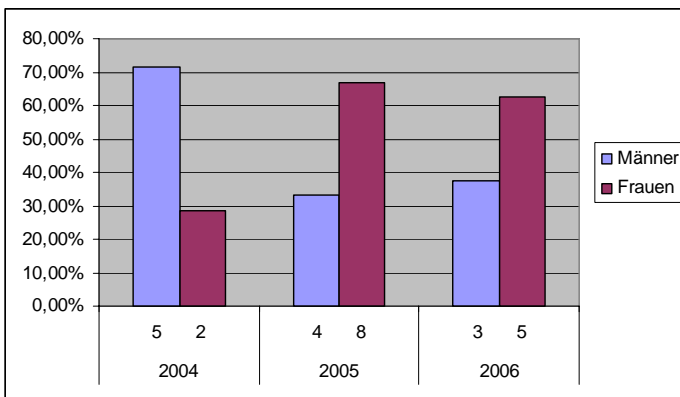


Abb.3: Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter 2004-2006

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal liegt bei 67%, dies gliedert sich in 75% bei den wissenschaftlichen Hilfskräften und 62,5% bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern.

## Liste 1c – nichtwissenschaftliches Personal

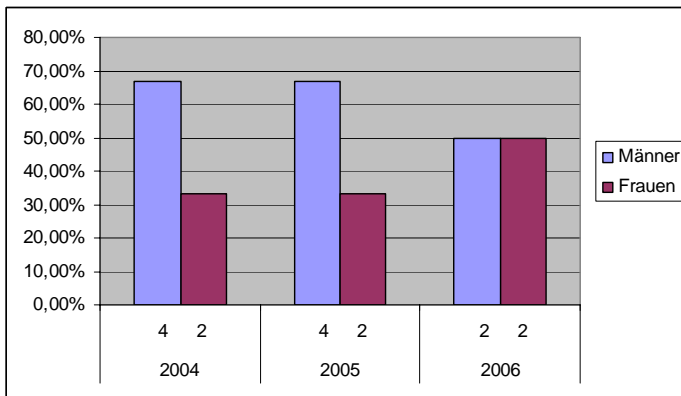


Abb.4: Anzahl der nichtwissenschaftlichen Angestellten 2004-2006

Im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter liegt der Frauenanteil bei 50%.

### 1. Analyse der Bestandserhebung der Planstellenbesetzung

In allen Personalbereichen des Zentrums für Lern- und Wissensmanagement besteht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Der Frauenanteil liegt in den Bereichen Studierende und wissenschaftliches Personal über 60%, bei dem nichtwissenschaftlichen Personal bei 50%.

### 2. Ziele und Maßnahmen für eine attraktive Frauenförderung

Seit Bestehen dieser Einrichtung wird bereits darauf geachtet, dass die Zusammensetzung der Beschäftigten auf allen Ebenen und in allen Berufsgruppen mindestens zu 50 % aus Frauen besteht.

Um den ausgewogenen Frauenanteil vor allem in den technischen Berufen zu bewahren, beraten wir Frauen bei der Auswahl einer Ausbildung und im Anstellungsverhältnis und unterstützen Sie dabei, sich in der „Männerdomäne“ durchsetzen zu können. Technische Berufe müssen durch eine Umbewertung des Berufsbildes für Frauen attraktiver gemacht werden. Daran arbeitet das ZLW/IMA in Projekten und in der Öffentlichkeitsarbeit kontinuierlich.

Wir werden auch in der Zukunft durch die Nutzung informeller Kontakte verstärkt versuchen, die wenigen auf dem Markt zu Verfügung stehenden Bewerberinnen für uns zu gewinnen.

### 3. Kontrolle

Die fortlaufende Selbstkontrolle von Frauenförderung gehört zu den Kernanliegen des Zentrums für Lern- und Wissensmanagement.







4c Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern			
Beispiele	angeboten; teilgenommen; wird durchgeführt	keine Kapazitäten	Kapazitäten geplant
Studierende	da wir keine Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern haben, sind keine Maßnahmen geplant.		
	Jedoch wird weiterhin das ausgewogene Verhältnis angestrebt.		
wissenschaftliches Personal			
nichtwissenschaftliches Personal			
Prof.			
4d Maßnahmen zur Qualifizierung			
Beispiele	wird angeboten	geplant	keine Kapazitäten
Studierende "Fit für das Studium"	X		
"Fit für die Promotion"	X		
WM			
Prof.			
NWM			
Personalentwicklungsmaßnahmen	X		

5. Bewertung der Maßnahmen					
	sinnvoll	nicht sinnvoll	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt
zu 4a					
zu 4b					
zu 4c					
zu 4d					
6. Gender in der Lehre und Forschung					
	ja	nein	geplant		
sind Lehrinhalte im Fachgebiet geschlechtsneutral?	X				
Ist Sensibilisierung für geschlechterneutrale Lehre gegeben?	X				
Kommt der Begriff "Gender Mainstreaming" vor?	X				
Ist Gender Mainstreaming allgemeines Ziel?	X				
Existiert geschlechtsgerechte Didaktik?	X				
Wird Forschung zu Gender-Inhalten durchgeführt?	X				
	sehr gut	gut	befriedigend	mangelhaft	
Wie wird geschlechterspezifische Didaktik bewertet?					
Wie sind Gender-Module berücksichtigt?					
a) Besetzung von Führungspositionen	X				
b) Veranstaltung zu Gender-Problematik	X				
c) Ringvorlesung			X (geplant)		



7. Erfolg					
Veränderung der statistischen Zahlen	X				
8. Finanzen/Personal					

## Artikel II

### Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage der Verabschiedung durch den Senat der RWTH Aachen – 03.07.2008 - in Kraft und ist gültig bis zum 30.06.2011. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der RWTH Aachen vom 01.08.2005 außer Kraft.

Der Rektor  
der Rheinisch-Westfälischen  
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 21.11.2008

gez. Schmachtenberg  
Univ.-Prof. Dr.-Ing. E. Schmachtenberg